

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES
EN TIEMPOS DE PANDEMIA, DURANTE EL TRABAJO EN CASA**

**STRATEGIES TO QUALITY OF LIFE OF THE WORKERS IN TIMES OF
PANDEMIC, DURING WORK AT HOME**

Jeison Sneider Obando Gallo
Administrador en Salud Ocupacional, Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, Colombia.
est.jeison.obando@unimilitar.edu.com

Artículo de Investigación

DIRECTOR
Ph.D. Ximena Lucía Pedraza Nájjar

Doctora en Administración – Universidad de Celaya (México)
Magíster en Calidad y Gestión Integral – Universidad Santo Tomás e Icontec
Especialista en gestión de la producción, la calidad y la tecnología - Universidad Politécnica
de Madrid (España)
Especialista en gerencia de procesos, calidad e innovación – Universidad EAN (Bogotá D.C.)
Microbióloga Industrial – Pontifica Universidad Javeriana
Auditor de certificación: sistemas de gestión y de producto

Gestora Especialización en Gerencia de la Calidad - Universidad Militar Nueva Granada
ximena.pedraza@unimilitar.edu.co; gerencia.calidad@unimilitar.edu.co



La U
acreditada
para todos

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA CALIDAD
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE INGENIERÍA
JUNIO DE 2021

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN TIEMPOS DE PANDEMIA, DURANTE EL TRABAJO EN CASA.

STRATEGIES TO QUALITY OF LIFE OF THE WORKERS IN TIMES OF PANDEMIC, DURING WORK AT HOME

Jeison Sneider Obando Gallo
Administrador en Salud Ocupacional, Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, Colombia.
est.jeison.obando@unimilitar.edu.com

RESUMEN

Este artículo de investigación se realizó en el año 2021 y estuvo encaminado en identificar condiciones que pueden impactar la calidad de vida de los trabajadores de igual manera busca establecer las medidas que han generado mayor estrategia para disminuir dicho impacto en los trabajadores que durante la emergencia sanitaria llevan a cabo sus actividades laborales bajo la modalidad de trabajo en casa. Para lograr identificar las condiciones que pueden impactar la calidad de vida de las personas, se realizó una encuesta a los trabajadores que durante la emergencia sanitaria se encuentran realizando sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa, con los objetivos de: Identificar las principales condiciones que pueden estar impactando la calidad de vida de las personas que laboran bajo la modalidad de trabajo en casa, identificar los aspectos claves que se tuvieron en cuenta para planear la adopción de esta modalidad de trabajo en diversas organizaciones e identificar medidas de prevención y control desarrolladas para la puesta en marcha y como se percibe su impacto con relación al entorno familiar y laboral. Una vez que se obtuvo la información de esta metodología, se procedió a analizar cada uno de los resultados que al ser identificados permiten establecer estrategias adecuadas para la implementación de esta modalidad de trabajo, de igual forma se realiza la consulta y revisión de referencias bibliográficas que sirvan como herramienta para determinar dichas acciones.

Palabras Clave: Calidad de vida, trabajo en casa, pandemia, emergencia sanitaria y salud mental.

ABSTRACT

This research article was carried out in 2021 and was aimed at establishing the measures that have generated the greatest strategy to improve the quality of life of workers who during the health emergency carried out their work activities under the home work modality. This research article mainly seeks to identify the conditions that can affect the quality of life of workers who do work at home, therefore we intend to propose measures to reduce this impact, including preventive actions and training activities that strengthen the organizational functioning, habits, behavior and working methods in workers who perform this mode of work. In order to carry out this research article, a survey was carried out with workers who were performing their duties during the health emergency under the home work modality or a similar one, in order to determine whether the organizations implemented this modality adequately, whether preventive measures were applied for mental health care and whether the workers adapted to this work modality. Once the information on this methodology was obtained, we proceeded to analyze each of the results that, when identified, allow us to establish appropriate strategies for the implementation of this working method. We also consulted and reviewed bibliographic references that serve as a tool to determine these actions.

Key Word: Quality of life, work at home, pandemic, health emergency and mental health.

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

INTRODUCCIÓN

A mediados del mes de enero del 2020 China hace pública la genética del virus que causa la COVID-19, durante este periodo y gracias a los diferentes procesos de investigación científica se logra identificar la transmisión de este virus entre las personas, dándose así a conocer la aparición de nuevos casos en otros países diferentes a China lo que hace que su propagación sea mucho más rápida.

Durante el mes de febrero del 2020 y con la participación de varios expertos de todo el mundo se inicia la investigación para detener el aumento de los casos y disminuir la afectación que esta causa en la salud de las personas que lo padece (Organización Mundial de la Salud, 2020). A principios del mes de marzo del 2020 el Ministerio de Salud y Protección Social notifica el primer caso de COVID-19 en Colombia, una mujer de 19 años de edad procedente de Milán, Italia, quien presento los síntomas asociados a la enfermedad y a quien se le aplico el respectivo análisis para determinar y confirmar su resultado positivo a las pruebas (Ministerio de Salud y Protección Social , 2020).

El 11 de marzo del 2020 el Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), anuncia que la enfermedad causada por el coronavirus puede ser considerada como una pandemia, pues durante el primer trimestre del año 2020 el virus ya se encontraba en países como España, Italia, Estados Unidos, entre otros (Organización Mundial de la Salud , 2020). Debido a esto y como medida de prevención para evitar el contacto entre las personas, es decir mantener un distanciamiento social para detener la propagación del virus. Las organizaciones se ven obligadas a implementar el trabajo en casa, de este modo podemos decir que la pandemia acelero la adopción de esta modalidad de trabajo, objetivo por el cual se llevó a cabo este artículo de investigación.

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Teniendo en cuenta que para evitar la propagación del virus, debemos permanecer en casa la mayor parte del tiempo y de acuerdo con las directrices del gobierno nacional las organizaciones deberán incursionar en la modalidad de trabajo en casa, siempre y cuando sus funciones lo permitan, de algún modo esto puede identificarse como un beneficio para proteger la salud de las personas. Sin embargo, para muchos empresarios y trabajadores esto se convirtió en un reto pues de manera rápida se implementó una gestión del cambio al interior de la organización, en su trabajo de grado “*Gestión del cambio y el teletrabajo*”, los autores presentan una metodología para lograr una adecuada implementación del cambio, el cual se basa principalmente en tres elementos fundamentales que deben reestructurarse desde la gestión del cambio; tales como: cultura, estrategia y estructura de las organizaciones (González Zuluaga, Floréz Londoño, & Vera Peláez, 2014).

Muchos trabajadores fueron enviados a sus casas con las herramientas básicas para el desarrollo de sus actividades laborales, sin tener en cuenta algunos aspectos como las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los equipos y elementos adecuados para desarrollar las tareas, las directrices para respetar y cumplir los espacios, tiempos laborales y familiares, la pérdida de interacción con los demás compañeros de trabajo, entre otras. Por lo tanto es importante que los empleadores asuman las responsabilidades que tienen al implementar la modalidad de trabajo en casa, para ello deben comunicar lo antes posible estos cambios así como tener en cuenta la opción de modificar o elaborar directrices o en otros casos definir una política clara sobre la implementación y la aplicación del trabajo en casa, de igual forma esta debe ser comunicada a todos los trabajadores de la organización (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Si bien la implementación de la modalidad de trabajo en casa permite que las organizaciones y los colaboradores puedan llevar a cabo sus actividades laborales en ambientes diferentes a las acostumbradas, con el fin de generar conformidad, bienestar y brindar calidad de vida a las personas que forman parte de estos procesos. Mejorando así considerablemente los tiempos de desplazamiento casa - trabajo y viceversa y generando un equilibrio entre la vida laboral, familiar y social (Organización Internacional del Trabajo , 2020).

Sin embargo, durante la adopción de estas medidas en los tiempos de pandemia muchas de las organizaciones no lograron planificar de manera adecuada su implementación, trayendo como consecuencia un desconocimiento de su aplicación, gestión, medición, evaluación y adaptación al cambio para los trabajadores que incursionaban en esta modalidad. Lo que generó la realización de prácticas inadecuadas por parte de los colaboradores, tales como manejo de horario de trabajo extensivo o limitado, las fallas en las comunicaciones entre los procesos y la interacción entre los grupos de trabajo.

Entre otras dificultades de la implementación del trabajo en casa encontramos una problemática asociada al tema cultural, en Colombia las relaciones laborales se encuentran muy alineadas a la presencialidad, con el fin de visualizar al trabajador no perder la autoridad o que se presente una disminución de la productividad, por otra parte los trabajadores al no ser vistos permanentemente por su empleador presentan dificultad en sus procesos de ascenso, aumento salarial, pérdida de interacción entre las actividades de la empresa lo que lleva problemas de confianza entre ambas partes dificultando así el éxito del proyecto (Medellín, 2020).

Es importante señalar que el desarrollo de actividades laborales en casa conlleva a desarrollar y combinar múltiples tareas de carácter laboral y familiar, dicho de otro modo mientras un colaborador genera un informe de gestión o participa en una reunión,

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

simultáneamente efectúa actividades como atender las clases virtuales de sus hijos o preparación de alimentos. El efecto que esto puede traer es la elaboración de tareas incompletas observando la relación entre el impacto de la calidad de vida, al no poder ejecutarlas satisfactoriamente e incumplir con las necesidades del grupo familiar y afectando por consiguiente la calidad y productividad en el trabajo, cuando el colaborador entrega informes incompletos, no presta atención en las reuniones no aporta o participa.

En relación a la problemática expuesta, se considera que la ausencia de actividades de promoción y prevención para el cuidado de la salud mental, es una de las causas principales de este problema central, de igual forma la falta de formación capacitación y entrenamiento generan efectos negativos para los colaboradores, de esta manera es posible identificar como se crea un impacto negativo a la calidad de vida desde los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, generando la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedad laboral, ausentismos por incapacidades médicas y las consecuencias que trae el aislamiento con las relaciones interpersonales.

Si bien las modalidades de trabajo en casa tienen diferentes ventajas expuestas anteriormente, es importante aclarar las desventajas que puede traer para los empleadores y trabajadores si no se implemente de manera adecuada. Para los trabajadores que la mayor parte de su vida laboral ha sido de manera tradicional (presencial), el trabajo en equipo puede verse afectado, esto por la falta de interacción con los demás compañeros de trabajo generando un sentimiento de soledad, de igual manera el no desarrollar sus actividades laborales en un ambiente y clima organizacional producen en el trabajador una sensación de aislamiento lo que afecta su rendimiento laboral (Castro Mora, Galarza Rincón , & Sánchez Herrera , 2017).

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Según Alfaro & Rodríguez (2004), existen cuatro variables que pueden beneficiar o generar desventaja al hacer uso de las TIC, una de ellas es la pérdida del trabajo en equipo y apoyo de los compañeros en la realización de actividades laborales, en segundo lugar se encuentra un aspecto organizacional relacionado con la capacitación y entrenamiento en el uso de las herramientas tecnológicas, el grado de aceptación en el uso de las TIC por parte de los trabajadores es la tercera variable y finalmente las características propias de personalidad de cada colaborador en relación con el tecnoestrés, el autocontrol, la autoeficacia y sentido de coherencia y optimismo (Castro Mora, Galarza Rincón , & Sánchez Herrera , 2017).

Durante el segundo semestre del año 2020, el DANE aplicó una encuesta a nivel nacional con el fin de identificar síntomas de posibles afectaciones en la salud mental de jefes de hogar y conyugues en Colombia. Indicando que en total de las 23 ciudades, el 38,6% reporto preocupación o nerviosismo. Un 39,3% no ha sentido ninguno de los síntomas/emociones considerados, sin embargo las mujeres tienden a reportar mayores prevalencias, en especial en aspectos como cansancio, tristeza o dificultades para dormir (DANE, 2020).

Otro de los interrogantes dentro de la encuesta hace referencia a si durante la pandemia de COVID-19 se siente solo(a), estresado, preocupado, deprimido, según su actividad actual (ocupado, desocupado o inactivo) obteniendo los siguientes resultados: inactivos 21,1 - Ocupados 23,8 y Desocupados 30,8 las personas desocupadas son quienes que más reportaron sentirse solas, estresadas, preocupadas o deprimidas (DANE, 2020).

Con el fin de identificar si la población se ha visto sobrecargada con actividades laborales y del hogar durante la pandemia se observa que el 32,4% de las mujeres y el 24,8% de los hombres sobrecargados laboralmente han sentido cansancio. Son las mujeres quienes más han reportaron haber sentido otros síntomas como: irritabilidad y dolor de cabeza y en su efecto son

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

quienes se encuentran sobrecargadas laboralmente. Respecto a la sobrecarga en los oficios del hogar, El 26,1% de los hombres jefes de hogar con presencia de niños, niñas o adolescentes se sienten sobrecargados con tareas del hogar, respecto al 46,7% de las mujeres jefes de hogar con presencia de NNA (DANE, 2020).

Respecto al estado de salud: En general las personas reportaron que su estado de salud hoy en día es bueno. El 53,8% de las personas que reportaron haber sentido preocupación consideran que su estado de salud bueno, el 30,5% considera que es regular, y el 10,8% considera que es muy bueno (DANE, 2020)

En Colombia durante lo corrido del año 2020 y principios de 2021 el trabajo en casa no se encontraba regulado, sin embargo en junio del 2020 el Ministerio de trabajo dio a conocer por medio de la Circular 041, los lineamientos sobre el trabajo en casa y lo define como una modalidad ocasional, temporal y excepcional. Sin generar variación en las condiciones laborales pactadas al inicio de la relación laboral (Circular 041, 2020,p.1).

El 12 de mayo del 2021 el Congreso de la República de Colombia decreto por medio de la Ley 2088 la regulación del trabajo en casa, con el fin de asegurar las condiciones y derechos del empleado, de igual manera plantea que la organización podrá pactar junto con el colaborador la entrega de elementos necesarios para la ejecución de sus actividades, así como un auxilio de conectividad para aquellos empleados que devenguen hasta dos salarios mínimos legales vigentes y reciben el subsidio de transporte. La modalidad de trabajo en casa debe acordarse por escrito, y se deberán respetar las garantías laborales, sindicales de seguridad social y lo pertinente a riesgos laborales (Departamento Administrativo de la Función Pública , 2021).

Por otra parte el teletrabajo está regulado por Ley 1221 del 2008 y el Decreto 884 del 2012. Y en el artículo 2 de la ley 1221 lo define como:

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

...una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221, 2008).

MATERIALES Y MÉTODOS

Marco Legal

Tabla 1 Marco Legal

Norma	Institución Normalizadora	Descripción	Año	Aporte al artículo
Ley 1221	Congreso de la República de Colombia	La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).	2008	Identificar los primeros requerimientos legales en Colombia en materia de otras formas de organización laboral, para las organizaciones que deseen implementarla.
Circular 014	Ministerio del Trabajo	Lineamientos para el trabajo en casa.	2020	Determina principales aspectos a tener en cuenta para implementar la modalidad de trabajo en casa. Relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, familiar y personal y riesgos laborales.
Ley 2088	Congreso de la República de Colombia	Esta ley tiene como fin principal definir y reglamentar el trabajo en casa como una nueva forma de prestación de servicios laborales en situaciones ocasionales o especiales, que se ocasionen en el marco de una relación laboral.	2021	Aporta los parámetros que se deben tener en cuenta para la implementación adecuada de la modalidad de trabajo en casa. Jornadas de trabajo, procedimientos necesarios para la implementación, derechos del trabajador, capacitación y bienestar y canales de comunicación.

Fuente: Elaboración propia, 2021

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Marco Conceptual

Durante el desarrollo de este artículo de investigación se ha observado que existen varias condiciones que pueden impactar la calidad de vida de los trabajadores que desarrollan la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia, entre ellas se encuentran las fallas en la planeación y puesta en marcha de esta modalidad, la ausencia de actividades de promoción y prevención de la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo la salud mental así como la adaptación por parte de los trabajadores. Para ello tanto en Colombia como en otros países del mundo se han desarrollado estrategias para mejorar dichas condiciones.

Patricia Debeljuh en 2004, presenta su artículo sobre “Trabajo y Familia” donde expone principalmente la importancia que tiene la implementación de Políticas Familiares Amigables (PFA) con el fin de promover en los colaboradores mayor lealtad hacia la organización, disminuir el nivel de estrés y mejorar la productividad entre otros. Las PFA se basan en tres pilares para fomentar un equilibrio entre la familia y el trabajo los cuales son: el trabajador, el estado y la empresa (Debeljuh, 2004).

Su objetivo principal es ayudar a resolver los posibles conflictos que se presenten entre la familia y el trabajo, para ellos es importante el compromiso gerencial y la presencia de los procesos de Recursos Humanos de este modo podrá iniciarse la implementación de políticas familiares amigables, las cuales deben ser comunicadas a todas las partes interesadas. El implementar este tipo de políticas permite llevar a cabo la realización de otras modalidades de empleo como son: el teletrabajo y trabajo en casa (Debeljuh, 2004).

“El trabajo en casa y la calidad de vida una aproximación conceptual” busca presentar una propuesta a través de un diseño de un modelo integral de recursos humanos para dar un manejo adecuado de esta modalidad de trabajo, teniendo en cuenta los factores de riesgo

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

psicosocial realizando acciones específicas que les permitan tener un control más apropiado así como los efectos de la modalidad de trabajo en casa y la calidad de vida del trabajador bien sea positivo o negativo (Sierra Castellanos, Escobar Sánchez, & Merlo Santana, 2016).

La revisión sistemática de literatura científica, les permitió a los autores identificar evidencia de las ventajas y desventajas del teletrabajo, las implicaciones a nivel social y familiar en las que el teletrabajador puede verse expuesto, este análisis de información, permitió identificar dos tesis, cada una sustentada por cuatro argumentos dando apoyo a las dos variables (calidad de vida y relaciones sociales), teniendo en cuenta diferentes perspectivas teóricas de diversos autores (Castro Mora, Galarza Rincón , & Sánchez Herrera , 2017).

Marco teórico

González Zuluaga, Floréz Londoño & Vera Peláez (2014), en el desarrollo de la monografía busca evidencias en temas orientados a la identificación de las condiciones adecuadas para hacer del teletrabajo un proceso optimo fundamentando este en un modelo específico de la gestión del cambio propuesto por Jhon Kotter.

A través de este se logra identificar y analizar las prácticas para la definición y establecimiento de una nueva forma de trabajo. Así mismo se definen unas acciones de tipo conceptual, procedimental, actitudinal y legal que conduzcan a una aplicación efectiva del teletrabajo a nivel organizacional, cuyo objetivo final es orientar a todas aquellas organizaciones que desean implementar este modelo y tener los conocimientos mínimos que ayuden a la implementación de este (González Zuluaga, Floréz Londoño & Vera Peláez, 2014).

Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Las empresas han implantado protocolos de trabajo desde casa como medida preventiva o en respuesta a decisiones o directivas gubernamentales que restringen el contacto personal. Esta guía recoge recomendaciones para las empresas, en particular sobre las obligaciones y responsabilidades de los empleadores y los empleados, así como distintos problemas y aspectos dignos de consideración y la forma de abordar y gestionar esos problemas. También contiene una plantilla de muestra para que las empresas puedan desarrollar una política interna de trabajo desde casa adaptada a sus necesidades (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En la presente guía se hace referencia a las normas internacionales del trabajo establecidas en los convenios y recomendaciones pertinentes. Estas normas son negociadas y adoptadas por representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en la OIT y constituyen la base de gran parte de la legislación laboral de muchos países (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella Guía práctica

Esta Guía puede ser utilizada durante una pandemia o un desastre natural, que requiera una respuesta de emergencia y, para asegurar la continuidad operativa de las empresas, que los empleados se queden en casa. Sin embargo, la Guía también puede aplicarse al teletrabajo en general, fuera del ámbito específico de tales situaciones de emergencia (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Siempre que se haga referencia al "teletrabajo", se aludirá tanto al teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 como en circunstancias normales, ya que muchas de las cuestiones exploradas en esta Guía y sus recomendaciones también son aplicables al teletrabajo en general (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

La Guía presenta al lector a través de ocho esferas de interés, ofrece definiciones pertinentes, las principales cuestiones que deben tenerse en cuenta y presenta ejemplos de la vida real sobre la forma en que las organizaciones han puesto en práctica con éxito estas recomendaciones. El diseño de las políticas de teletrabajo y sus diferentes aspectos, su aplicación y su supervisión deberían involucrar tanto a los empleadores como a los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La Guía también contiene referencias a las políticas de los gobiernos nacionales, que fueron concebidas para responder a la crisis de salud pública, junto con las normas laborales internacionales establecidas en los convenios y recomendaciones pertinentes (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Varios convenios y recomendaciones de la OIT son pertinentes para los aspectos que figuran en la presente Guía. Estas normas internacionales del trabajo incluyen, entre otras, las relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad de género y la protección de la maternidad, la negociación colectiva, la prevención de la violencia y el acoso (OIT, 2020g), así como el tiempo de trabajo y los mecanismos de diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Método

Para llevar a cabo el artículo de investigación, inicialmente se procede a realizar la consulta y revisión de referencias bibliográficas como: artículos científicos, documentos de proyectos de grados, páginas web oficiales de ministerios nacionales y organizaciones mundiales, libros especializados, y noticias de diarios y páginas oficiales.

La documentación consultada está asociada principalmente con temas de impacto en la calidad de vida en tiempos de pandemia, la modalidad de trabajo en casa y el teletrabajo, la

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

emergencia sanitaria causante de la pandemia por COVID-19, la relación entre calidad de vida y productividad y los efectos en la salud mental de la población objeto durante la pandemia y el trabajo en casa.

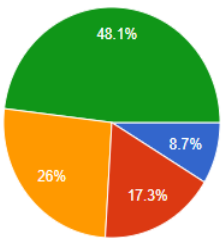
Seguido a esto se realiza una investigación descriptiva la cual se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, entrevista, la observación y la revisión documental. Es decir, que para el análisis del artículo se aplicara una encuesta que se convertirá en un insumo para la sustentación del mismo, la cual busca identificar principalmente las condiciones que pueden afectar la calidad de vida de los trabajadores que realizan trabajo en casa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

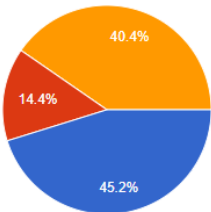
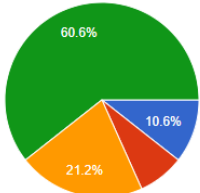
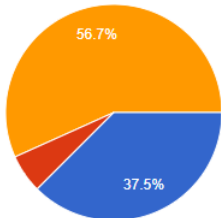
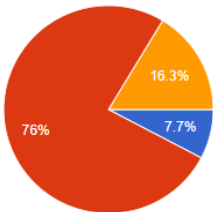
Con el objetivo de lograr identificar las condiciones que pueden impactar la calidad de vida de los trabajadores que realizan trabajo en casa, los aspectos claves para la planeación y adopción de la modalidad de trabajo en casa y las medidas de prevención y control desarrolladas para la puesta en marcha por parte de las organizaciones, así como la percepción con relación al entorno familiar y laboral durante el desarrollo de tareas bajo esta modalidad de trabajo.

Se aplicó una encuesta a 100 participantes y se presenta el análisis de las preguntas con mayor relevancia para el artículo de investigación obteniendo los siguientes resultados:

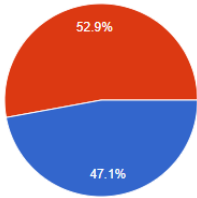
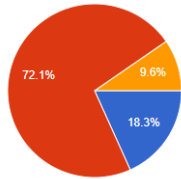
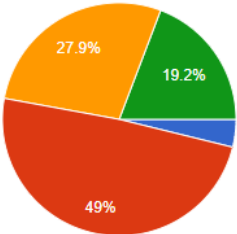
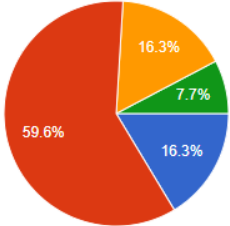
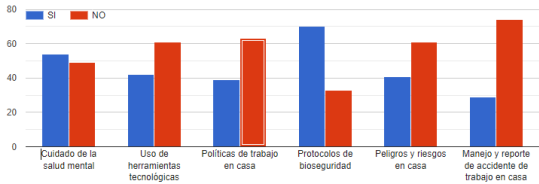
Tabla 2 Graficas

Pregunta	Grafica	Análisis
¿Con cuantas personas usted vive?	 <ul style="list-style-type: none"> Vive solo 1 persona 2 personas 3 personas o más 	<p>Se identifica que del personal encuestado el 48,1% vive con más de 3 personas.</p> <p>De igual forma se observa que el 8,7% de los encuestados vive solo.</p> <p>Si analizamos en términos generales, para los 2 casos se puede identificar un impacto</p>

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Pregunta	Grafica	Análisis
		en la calidad de vida. Uno a nivel convivencia y el otro a nivel emocional.
¿Actualmente vive con sus hijos?	 <p> ● Si ● NO ● No tengo hijos </p>	<p>Como se observa en la gráfica el 45,2% de los encuestados, vive con sus hijos, esto conlleva a concluir que este grupo de encuestados tiene responsabilidades adicionales al interior de su vivienda.</p> <p>Lo que indica que probablemente debe desarrollar actividades adicionales a las laborales en sus quehaceres diarios.</p>
¿De lunes a viernes, cuantos días a la semana realiza usted trabajo en casa?	 <p> ● 1 vez a la semana ● 2 veces a la semana ● De 3 a 4 veces a la semana ● Todos los días de la semana </p>	<p>El 60,6% de los encuestados permanece en casa la mayor parte del tiempo, de igual forma se observa en un porcentaje del 21,2% quienes realizan trabajo en casa de 3 a 4 veces por semana.</p>
¿Cuenta con los equipos y las herramientas para desarrollar sus actividades laborales bajo la modalidad de trabajo en casa? Equipos de cómputo, programas ofimáticos, canales para la comunicación, escritorio, silla ergonómica, apoya pies (si aplica) entre otros.	 <p> ● SI ● NO ● Algunos Elementos </p>	<p>Se observa que un poco más de la mitad de los encuestados 56,7% indican que no cuenta con todo los elementos para el desarrollo de sus actividades laborales bajo la modalidad de trabajo en casa.</p>
Teniendo en cuenta la pregunta anterior responda: ¿los elementos como escritorio, silla ergonómica apoya pies (si aplica), fueron suministrados por el empleador?	 <p> ● SI ● NO ● Algunos Elementos </p>	<p>De igual forma se observa que los elementos para asegurar las condiciones ergonómicas adecuadas del 76% de los encuestados <u>NO</u> fueron suministrados por parte del empleador.</p>

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Pregunta	Grafica	Análisis
¿Durante la ejecución de trabajo en casa usted ha presentado alguna afectación a su salud?	 <p>● SI ● NO</p>	El 47,1 de los encuestados refiere que ha presentado alguna afectación a su salud <u>durante la ejecución de trabajo en casa.</u>
¿Las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo fueron verificadas por su empleador y se realizaron ajustes en caso de ser necesario?	 <p>● SI ● NO ● Fueron revisadas y no se realizaron los ajustes necesarios.</p>	<p>Se observa que el 72,1% de los encuestados no tuvieron por parte de su empleador una verificación de las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo.</p> <p>Solo a un 18,3% le verificaron estas condiciones y realizaron los ajustes necesarios. A un 9,6% le revisaron las condiciones pero NO se realizaron estos ajustes.</p>
¿Dedica el tiempo necesario para tomar sus alimentos?	 <p>● Nunca ● En ocasiones ● Casi Siempre ● Siempre</p>	<p>Se observa que el 49% del personal encuestado <u>En ocasiones</u> dedica el tiempo necesario para tomar sus alimentos.</p> <p>Solo el 19,2% realiza esta actividad de manera permanente y un 27,9% casi siempre.</p> <p>Esto bajo la modalidad de trabajo en casa.</p>
¿Una vez finalizada su jornada laboral, en alguna ocasión fue contactado por personal de la empresa para la que usted labora y le solicitaron realizar tareas fuera de su horario laboral?	 <p>● Nunca ● En ocasiones ● Casi Siempre ● Siempre</p>	<p>Respecto a esta pregunta, se observa que el 59,6% de los encuestados fue contactado <u>En ocasiones</u> y le solicitaron realizar tareas una vez finalizada su jornada laboral.</p> <p>Solo a un 7,7% de los encuestados <u>Siempre</u> fueron contactados y le solicitaron realizar tareas una vez finalizada su jornada laboral.</p>
Indique si durante el desarrollo de sus actividades laborales bajo la modalidad de trabajo en casa, ha participado en algunas de las siguientes temáticas de capacitación.	 <p>● SI ● NO</p>	<p>Teniendo en cuenta la variación de las respuestas, se puede analizar lo siguiente: 70 encuestados recibieron capacitación en Protocolos de bioseguridad y 54 en Cuidado de la salud mental.</p> <p>Es importante resaltar que 74 de los encuestados refieren <u>NO</u> haber recibido capacitación Manejo y reporte de accidentes en casa, 63 en Políticas de trabajo en casa y 61 en Uso de herramientas tecnológicas.</p>

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Pregunta	Grafica	Análisis
¿Durante el desarrollo de sus actividades laborales en casa, usted ha excedido su jornada laboral?	<p> ● Nunca ● En ocasiones ● Casi Siempre ● Siempre </p>	<p>Se observa que el 56,3% de los encuestados <u>En ocasiones</u> excedieron su jornada laboral durante el desarrollo de actividades de trabajo en casa.</p> <p>De igual forma el 27,2% <u>Casi siempre</u> excedió su jornada laboral.</p>
¿Durante su jornada laboral de trabajo en casa, involucro usted actividades de nivel familiar? Oficios caseros, preparación de alimentos, atención a los hijos, diligencias personales entre otros.	<p> ● Nunca ● En ocasiones ● Casi Siempre ● Siempre </p>	<p>El 54,9% de los encuestados afirma que <u>En ocasiones</u> involucro actividades de nivel familiar durante su jornada laboral de trabajo en casa.</p> <p>De igual forma el 27,5% <u>Casi siempre</u> realizo esta acción.</p>
¿Cómo considera usted que ha sido su desempeño laboral durante el desarrollo de actividades bajo la modalidad de trabajo en casa?	<p> ● Excelente ● Muy bueno ● Bueno ● Regular ● Malo </p>	<p>El 18,4% de los encuestados indica que su desempeño fue excelente, el 39,8% Muy bueno y un 33% Bueno.</p> <p>Solo un 8,7% de los encuestados indica que su desempeño ha sido regular. Ningún encuestado indica que su desempeño ha sido malo.</p>
¿Al interior de su vivienda se ha visto afectada la convivencia familiar por la ejecución de actividades en casa?	<p> ● Nunca ● En ocasiones ● Casi Siempre ● Siempre </p>	<p>El 59,2% de los encuestas indica que <u>En ocasiones</u> la convivencia familiar se ha visto afectada.</p> <p>Un 32% afirma que <u>Nunca</u> se ha presentado afectación en la convivencia familiar, por la ejecución de actividades laborales en casa.</p>
¿Cómo considera usted que ha sido su relación familiar, durante el desarrollo de actividades bajo la modalidad de trabajo en casa?	<p> ● Excelente ● Muy bueno ● Bueno ● Regular ● Malo </p>	<p>La relación de familiar de los encuestados ha sido Excelente para un 15,4%, Muy bueno para un 36,5% y Bueno para el 36,5%.</p> <p>Solo el 8,7 de los encuestados indica que ha sido regular y el 2,9% Malo.</p>

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Link de acceso a la encuesta completa: <https://forms.gle/uX8sWz9mBrZCGJ8u5>

Con base a lo anterior se plantean las siguientes medidas de para disminuir el impacto en la calidad de vida de los trabajadores que realizan trabajo en casa, teniendo en cuenta el marco de referencia.

Modelo de política sobre el trabajo desde casa

Una política sobre el trabajo desde casa es un elemento esencial de un plan de contingencia efectivo que asegure la continuidad de las operaciones, la productividad y la preservación del empleo. Se elabora sobre la base de la legislación nacional aplicable, los convenios colectivos y la política o las condiciones de empleo de la empresa, y está sujeta a cambios en respuesta a la evolución de las directrices y las necesidades de la empresa.

El siguiente modelo tiene por objeto proporcionar una guía práctica a las empresas que quieran elaborar una política de empresa sobre el trabajo desde casa. Si bien no existe una solución única para responder a todos los cambios en curso, en este modelo se enumeran los principales elementos que deben incorporarse a la política y otros que deben ser objeto de consideración para adaptarse a las diferentes situaciones y necesidades de la empresa (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

(a) **Objeto:** Describa una o dos frases que expliquen por qué la empresa está implantando el trabajo desde casa. Es importante señalar que el trabajo desde casa no es un derecho formal o universal de los trabajadores, sino una modalidad provisional y alternativa para asegurar la continuidad de las operaciones en respuesta a una emergencia, como la actual pandemia de la COVID-19 y el confinamiento forzoso, y está sujeta a cambios a medida que evolucione la situación.

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

(b) **Definición:** Formule una definición del trabajo desde casa en el contexto actual de la COVID-19. Remítase a la definición que figura en la legislación aplicable, si la hubiere.

(c) **Alcance y aplicación:** Indique cuándo y a quién se aplica la política de trabajo desde casa, sus limitaciones y condiciones, así como otras políticas aplicables y vigentes. Es importante señalar que queda a discreción de la empresa implantar la modalidad del trabajo desde casa.

(d) **Elegibilidad:** Emita una declaración sobre los criterios de elegibilidad de los trabajadores para trabajar a distancia desde su casa. Es importante señalar que el trabajo desde casa se implanta como respuesta a la COVID-19 para contener la propagación del virus, asegurar la continuidad del servicio y la productividad, y minimizar las repercusiones adversas en la calidad del trabajo, la producción o la calidad del servicio. Sobre la base de la idoneidad de los trabajos, el entorno doméstico y la capacidad del gerente para gestionar a trabajadores a distancia, algunos trabajadores no cumplirán los criterios de elegibilidad para trabajar desde casa.

(e) **Principales elementos de reflexión**

1. **Cumplimiento de las políticas de la empresa:** La mayoría de las empresas tienen políticas vigentes que recogen una serie de obligaciones en el lugar de trabajo. Es importante señalar que todos los trabajadores que trabajen desde casa deben cumplir las políticas vigentes de la empresa, según corresponda.

2. **Remuneración y horas de trabajo:** El trabajo desde casa no debe suponer una modificación del tiempo de trabajo, la remuneración, las prestaciones o las responsabilidades laborales. Sin embargo, cabe señalar que las circunstancias actuales pueden exigir cierta flexibilidad, previo acuerdo entre el gerente y el trabajador afectado y en cumplimiento de la legislación y la política de la empresa.

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

3. Seguridad y salud: Los empleadores tienen la obligación de establecer un entorno de trabajo seguro y saludable, por lo que deben garantizar que el lugar de trabajo en el hogar sea seguro, y deben velar por la salud de sus trabajadores, incluida la salud mental. También es importante destacar el deber de los trabajadores de protegerse a sí mismos y a los demás y de velar por su propia seguridad, salud y bienestar mental.

4. Equipos, herramientas y suministros: Es preciso destacar la postura de la empresa con respecto a los equipos, incluidos los equipos informáticos, los suministros o el mobiliario. Esa postura deberá dejar claro si, y en qué condiciones, la empresa proporcionará equipos para que los trabajadores realicen sus tareas desde casa. Estos abarcan, entre otras cosas, los equipos y programas informáticos, las líneas telefónicas, el acceso a Internet, el acceso a las aplicaciones del servidor y otros equipos y suministros aplicables que se consideren necesarios. También se debería destacar el deber de los trabajadores de cuidar los equipos y utilizarlos según las instrucciones impartidas.

5. Tecnología, protección de datos y seguridad: El uso de la tecnología para el trabajo desde casa puede entrañar un mayor riesgo de ciberataques y violaciones de la confidencialidad, así como un mayor riesgo de ciberacoso. La mayoría de las empresas tienen una política de protección de datos, confidencialidad, seguridad y antiacoso para este fin.

6. Puesto de trabajo en casa: La política sobre el trabajo desde casa deberá recoger las directrices y los requisitos de la empresa en relación con la instalación del puesto de trabajo y los equipos, la seguridad, los costos, etc

7. Comunicación: La comunicación es esencial para el trabajo a distancia. Los gerentes y los trabajadores que trabajan desde casa deberían acordar cómo se pondrán en

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

contacto. Es importante señalar que los trabajadores deben atender a sus gerentes y compañeros de trabajo durante las principales horas de trabajo acordadas.

8. Criterios de rendimiento: Los empleadores deben especificar con mayor claridad los criterios de rendimiento esperados durante el trabajo desde casa. Sin embargo, la empresa debería reconocer que el trabajo desde casa ha sido implantado en una situación de gran urgencia; podría haber obstáculos en el hogar de los trabajadores que será preciso resolver.

9. Cuidado de personas a cargo y otras responsabilidades familiares: El gerente y el trabajador deben ponerse de acuerdo sobre la manera de resolver la cuestión del cuidado de los niños y otras obligaciones personales que pueden afectar a la salud mental del trabajador. No obstante, es importante destacar que, si bien es posible que la empresa tenga que ampliar su margen de flexibilidad, incumbirá a los trabajadores la responsabilidad de organizar el cuidado de las personas que tengan a cargo y demás responsabilidades familiares, de manera que puedan realizar el trabajo desde casa. Los trabajadores tendrán que gestionar la situación, adaptarse a ella y realizar las funciones esenciales de su trabajo.

10. Indemnización y responsabilidad civil: Los empleadores generalmente son responsables de la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y durante el tiempo de trabajo. Podrían ser responsables de los accidentes laborales que se produzcan en el espacio de trabajo del hogar del trabajador durante el horario laboral. Los empleadores deberán comprobar lo dispuesto en la legislación nacional aplicable, como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley de Empleo y la Ley de Indemnización Laboral. Las lesiones relacionadas con el trabajo que se producen mientras el trabajador desempeña las funciones de su puesto en el área de trabajo acotada del hogar suelen dar derecho a indemnización. Los empleadores podrán desarrollar o ampliar su política vigente de seguridad y salud para cubrir los hogares de los

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

trabajadores que trabajen desde casa. Deberán comprobar que los trabajadores conocen la política, incluidos los procedimientos para informar sobre accidentes y enfermedades laborales o sobre cualquier problema de salud y seguridad.

11. Emergencia y enfermedad: En la política podrá figurar una cláusula que oriente a los trabajadores sobre las medidas que deberán adoptar en caso de emergencia, como enfermedades y lesiones, cortes de electricidad o pérdida de la conexión a Internet. Los empleadores también podrán invocar el confinamiento o el cierre de la empresa como emergencia para activar la modalidad de trabajo desde casa.

12. Gastos: Se implanta el trabajo desde casa para asegurar la continuidad de las operaciones y la preservación del empleo y, para ello, los empleadores y los trabajadores deben estar dispuestos a compartir responsabilidad y compromiso. El empleador debe dejar claro si correrá con los gastos que entrañará trabajar desde casa, ya que puede generar costos adicionales para los trabajadores, como la configuración de los puestos de trabajo, el acceso a Internet, la electricidad, el seguro. Como el reembolso es discrecional del empleador, el trabajador deberá pedir su aprobación antes de incurrir en aquellos gastos que considere necesarios para el trabajo desde casa.

Si desea consultar los ejemplos para cada ítem, puede ingresar a la referencia bibliográfica: Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

CONCLUSIONES

Como resultado del artículo de investigación se logró reforzar las habilidades en los procesos de investigación, de igual manera se ampliaron los conocimientos en relación con la ejecución de otras modalidades de trabajo, especialmente en la implementación de trabajo en casa.

Se evidenció que la pandemia causada por la COVID-19, aceleró los procesos de transformación digital en las organizaciones y por consiguiente la implementación de otras modalidades de trabajo, como lo son el trabajo en casa y el teletrabajo.

En diferentes organizaciones del sector público y privado existen condiciones que impactan la calidad de vida de los trabajadores que realizan actividades en la modalidad de trabajo en casa y que estas relacionadas con: la planificación e implementación de los procesos de trabajo en casa, la ausencia de medidas de promoción y prevención de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la salud mental de los trabajadores que realizan actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, la adaptación cambio para los trabajadores que incursionaban en esta modalidad y como se percibe su impacto con relación al entorno familiar y laboral.

De acuerdo con la consulta del marco legal, conceptual y legal se logró determinar que existen diferentes estrategias para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en tiempos de pandemia durante el trabajo en casa.

Por esta razón, la implementación de las estrategias planteadas en este artículo de investigación debe aplicarse de acuerdo a los requerimientos de cada organización, su estructura, empleados y los requerimientos legales aplicables.

Por lo tanto, Modelo de política sobre el trabajo desde casa se convierte en una herramienta de apoyo fundamental para los empleadores, los profesionales de seguridad y salud

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

en el trabajo y directores o jefes del área de recursos humanos quienes son los principales responsables de la planeación, implementación, promoción, prevención de la salud y seguridad, así como de la medición y evaluación de las condiciones que tienen impacto a la hora de implementar un modelo de trabajo en casa.

De este modo el planteamiento de medidas para disminuir el impacto en la calidad de vida de los trabajadores que realizan trabajo en casa, da cumplimiento al objetivo del artículo de investigación, teniendo en cuenta que se identifican las condiciones que generan impacto en los trabajadores que realizan sus actividades laborales bajo la modalidad de trabajo, además de la consulta de fuentes relacionadas a este artículo de investigación, se establecen las medidas que han generado mayor estrategias para disminuir el impacto en la calidad de vida de los trabajadores que desarrollen trabajo en casa.

AGRADECIMIENTOS

A mi hijo: Samuel Alejandro, porque a pesar de las circunstancias se ha convertido en mi mayor motivación y un apoyo incondicional para finalizar este proceso. Su inocencia y comprensión me ha enseñado el valor de hacer las cosas bien y trabajar con amor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castro Mora, P. A., Galarza Rincón , I. N., & Sánchez Herrera , S. J. (Marzo de 2017). *Repositorio Institucional -UCC*. Obtenido de Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_ventajas_desventajas_teletrabajo.pdf

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Congreso de la Republica. (2008, 16 de Julio). *Ley 1221*. Secretaria del Senado. Obtenido de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

DANE. (21 de Octubre de 2020). *DANE - Información Para Todos* . Obtenido de Salud mental en

el contexto de la pandemia : <https://www.dane.gov.co/files/webinar/presentacion-webinar-salud-mental-en-colombia-21-10-2020.pdf>

Debeljuh, P. (Junio de 2004). *Universidad esan* . Obtenido de Trabajo y Familia :

<https://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/157>

Departamento Administrativo de la Función Pública . (Mayo de 2021). *Función Pública* . Obtenido

de EVA Gestor Normativo :

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=162970

GONZÁLEZ ZULUAGA, A., FLORÉZ LONDOÑO, K. D., & VERA PELÁEZ, V. (28 de Julio

de 2014). *Repositorio Institucional Universidad de Medellín* . Obtenido de

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/385/Gesti%C3%B3n%20del%20cambio%20y%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Medellín, P. (29 de Marzo de 2020). *Instituto de Estudios Urbanos - IEU*. Obtenido de Trabajo en

casa, lecciones de una pandemia frente a grandes problemas urbanos:

<http://ieu.unal.edu.co/medios/noticias-del-ieu/item/trabajo-en-casa-lecciones-de-una-pandemia-frente-a-grandes-problemas-urbanos>

Ministerio de Salud y Protección Social . (6 de Marzo de 2020). *Colombia confirma su primer*

caso de COVID-19. Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-](https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-confirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx)

[confirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx](https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-confirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx)

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

Ministerio de Trabajo . (24 de Marzo de 2021). *Senado aprueba proyecto de ley que regula el*

'trabajo en casa'. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2021/marzo/senado-aprueba-proyecto-de-ley-que-regula-el-trabajo-en-casa->

Ministerio de Trabajo. (2020, 02 de Junio). *Lineamientos respecto del trabajo en casa.* Ministerio

de Trabajo. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Organización Internacional del Trabajo . (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-*

19 y después de ella – Guía práctica. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde*

casa en respuesta al brote de la COVID-19. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

Organización Mundial de la Salud . (27 de Abril de 2020). *Comunicados de prensa.* Obtenido de

COVID-19: cronología de la actuación de la OMS: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Sierra Castellanos, Y., Escobar Sánchez, S., & Merlo Santana, A. (30 de Enero de 2016). *Revista*

Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología . Obtenido de Trabajo en casa y calidad de

CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO EN CASA

vida: una aproximación conceptual:

<https://revistas.unbosque.edu.co/CHP/article/view/1345>